

### Rappel

**Article 6 quinquies introduit dans la Loi statutaire du 13 juillet 1983 par la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002**

Ce nouvel article interdit et sanctionne le harcèlement moral dans l'administration :

*«Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire ..... »*

Cependant une analyse effectuée par le Conseil économique et social en 2001 a révélé que le pourcentage de fonctionnaires s'estimant harcelés est supérieur à celui des salariés du privé (54,2 % contre 45,7 %).

### Caractéristiques du harcèlement moral

Il semble se caractériser par des agissements hostiles, voire violents, fréquents, durables à l'encontre d'une (ou même plusieurs) personne et occasionnant une dégradation de ses conditions de travail ainsi qu'une détérioration de son état de santé.

La notion de durée à son importance parmi tous ces éléments puisqu'elle permet au harceleur d'agir de façon discrète. Ce

dernier fera suivre ses périodes de harcèlement par des trêves donnant à sa victime l'impression qu'il a cessé ses agissements et qui permettront de rendre les harcèlements suivants encore plus destructeurs. Une autre notion, celle de répétition va de pair avec la durée puisque les harcèlements incessants vont à terme altérer la santé physique et mentale de la victime.

#### **Le harcèlement moral constitue donc une stratégie de destruction d'une personne.**

Il y a d'autres situations de souffrance au travail que peuvent altérer la santé physique ou mentale d'un travailleur mais elles ne réunissent pas l'ensemble des caractéristiques propres au harcèlement moral qui sont surtout le caractère ciblé ou intentionnel.

Toutefois ces situations de souffrance peuvent favoriser le harcèlement dès qu'elles ne concernent qu'une seule personne, que le travail attendu est disproportionné avec

les tâches à accomplir. On voit donc que la frontière entre les deux est donc très mince.

De même qu'il ne faut pas confondre le harcèlement et le conflit qui peut souvent trouver une issue avec le dialogue, l'intervention d'un médiateur ..... bien que souvent à l'origine du harcèlement il peut y avoir un conflit non réglé, ou le « vaincu » frustré peut se venger par des agissements néfastes, insidieux qui peu à peu vont constituer une stratégie de harcèlement.

### Existe-t-il une typologie de l'auteur de harcèlement ?

Les harceleurs « pervers ou narcissique » ne sont pas majoritaires même s'il ne faut pas nier qu'ils existent.

Souvent ce sont des personnes incapables de se remettre en cause, ne ressentant ni remord, ni culpabilité, très

fréquemment insensibles et manquant de sympathie envers autrui qu'il ne considère d'ailleurs pas comme un être humain mais plutôt comme un objet. Souvent la réussite des autres, le sentiment de non-reconnaissance peuvent entraîner un

individu à devenir harceleur (systématique ou occasionnel). Ce ne sont que quelques classifications et en général il est difficile d'établir un classement ou une hiérarchie de harceleurs.

### Existe-t-il une typologie de la victime de harcèlement ?

Il est tout aussi difficile de définir un profil de victime de harcèlement. Toutefois les différentes enquêtes menées ont mis en avant quelques données. Les femmes seraient plus harcelées que les hommes, l'âge des victimes se situe souvent entre 41 et 48 ans. Contrairement à l'idée reçue ce ne sont pas des personnalités effacées ni complices ou consentantes mais souvent des individus à la personnalité affirmée ou « rebelles » puisque

contestataires, capables de discuter un ordre et qui en même temps sont souvent très investies professionnellement. Leur caractère les désigne comme élément perturbateur à éliminer. Le harcèlement moral aura de ce fait des conséquences dramatiques, s'il n'est pas stoppé rapidement, puisqu'il portera atteinte à l'identité de la victime

## Conséquence du harcèlement

La santé physique et morale de la victime va se dégrader rapidement. Au départ il y a un état de stress et une grande anxiété. Puis rapidement l'idée de retrouver son travail et son lieu de travail est cause d'angoisse. Des douleurs réelles se manifestent. Au bout de quelques temps la victime culpabilisera et se sentira exclus et humilié. Enfin un état dépressif s'installera.

*(La liste n'est pas exhaustive, loin s'en faut, et pour les collègues concernés, nous leur recommandons ci-dessous quelques ouvrages très bien documentés sur le sujet).*

Les conséquences morales et physiques ont des conséquences importantes sur le travail et entraîneront des arrêts maladie de plus en plus fréquents. Il y aura bien évidemment des répercussions sur la vie personnelle de la victime.

## Comment apporter la preuve du harcèlement moral ?

La plus grande difficulté pour la victime sera de pouvoir prouver l'existence du harcèlement. Parce que ces agissements s'exercent très souvent de manière sournoise et que la victime ne pense pas à rassembler les preuves incontestables, puisqu'elle finit petit à petit à se croire responsable de la situation. Ce n'est le plus souvent que tardivement, et parce qu'elle ose en parler (à son médecin, à sa famille, à un entourage prévenant), que la victime prend conscience de sa situation.

Dès qu'un conflit ou une situation de malaise s'installent pouvant entraîner un harcèlement moral, il faut systématiquement prendre l'habitude de formuler les questions sur la situation vécue par écrit et demander que les réponses soient aussi rendues par écrit. Il faut aussi, lors d'entretiens pouvant devenir conflictuels, se faire accompagner par un collègue (représentant syndical ou non) qui ne sera là qu'à titre d'observateur et de témoin.

Pour tout malaise physique et/ou moral, il faut faire établir par son médecin traitant un document attestant de la relation entre la sensation vécue de harcèlement et les symptômes.

Il faut aussi savoir que dans certains cas particulièrement grave de harcèlement moral, il faut demander à la CPAM la reconnaissance de souffrances du travail et les faire classer en accident du travail ;

Ce ne sont que quelques conseils et le secteur juridique du Snuep pourra vous en apporter d'autres.

-----  
Pour toutes les situations indiscutables de harcèlement, il ne faut pas hésiter à faire appel à son employeur et à la justice. Nous tenons à votre disposition la fiche sur « LES TYPES DE RECOURS ». Nous vous recommandons de nous contacter le plus rapidement possible afin que nous puissions vous guider dans les démarches à accomplir.

-----  
La FSU a mis en place un stage sur le harcèlement. Il se tiendra au mois de Juin. Si vous êtes intéressés, il faut demander à votre SD les conditions d'inscription ou vous renseigner au Snuep national.

## **BIBLIOGRAPHIE CONSEILLÉE** (si le sujet vous intéresse ou vous concerne)

- HIRIGOYEN Marie-France, « le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien » Editions Syros, 1998
- DEJOURS Christophe, « Travail : usure mentale » Editions Bayard, 1993
- DURIEZ Anne, « Le harcèlement moral dans l'administration » Editions du Papyrus, 2005

## **SITES INTERNET**

- Association harcèlement moral stop : <http://www.hmstop.com>
- Institut national de recherches et de sécurité pour la prévention des accidents de travail et maladies professionnelles : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)